INFORME DE FIN DE GESTION DE

000001

(DELEGACIÓN POLICIAL OREAMUNO)

FUNCIONARIO QUE ENTREGA

NELSON TAMES SOLANO

PERIODO DE GESTION

16-07-2023 AL 31-01-2024

A.4. Resumen Ejecutivo.

A.4- RESUMEN EJECUTIVO (INTRODUCCION)

El presente documento tiene como finalidad informar a la persona sucesora y superiores sobre los resultados, autoevaluación del Sistema de Control Interno, cambios en la Unidad Policial, recomendaciones y logros obtenidos durante el período de mi gestión en fiel cumplimento con la Directriz R-CO-61, Gaceta 131 del 07/07/2005 y el Reglamento 41878 SP para la presentación de Informe de Fin de Gestión, sustentado además en el inciso e) del Artículo 12 de la Ley General de Control Interno No. 8292 del 31 de julio de 2002, que establece que los jerarcas y los titulares subordinados debe presentar un Informe de Fin de Gestión y realizar la entrega formal del ente u órgano respectivo a su sucesor.

El suscrito (a) Subintendente Nelson Tames Solano hace entrega del Informe de Fin de Gestión correspondiente a la Jefatura realizada durante el período del 16 de julio del 2023 al 31 de enero del 2024, de la delegación policial de Oreamuno.

Se informa sobre aquellos proyectos pendientes y su estado actual, así como aquellas directrices emanadas por la Contraloría General de la República, Sala Constitucional y otras de acatamiento obligatorio, procedentes de la Jefatura de las Delegaciones Policiales y/o de índole administrativo.

B. DESARROLLO

B.1. Referencia sobre la labor sustantiva de la unidad a su cargo.

En cuanto a la labor sustantiva de la Delegación Policial de Oreamuno, se trabajó en los programas preventivos con énfasis en los seguimientos a los grupos y comercios organizados en materia de seguridad comunitaria y comercial, se dio énfasis al seguimiento de los proyectos comunales dentro del Plan Territorial, buscando mantener un correcto control y seguimiento de las actividades que debían ejecutarse en las líneas de acción según la Estrategia Sembremos Seguridad, según lo establecido con el Plan Anual Operativo 2023, la Dirección de Programas Preventivos y las necesidades recogidas en las reuniones de seguimiento con las comunidades.

B.1. A Seguridad Comunitaria y Comercial.

En cuanto a la labor realizada en los grupos organizados, comercios y redes distritales, se dio a seguimiento a los proyectos que mantenía la Comunidad de Calle Higuito, la cual se encontraba dentro del Plan Territorial, se dio la visita y seguimiento a todos los comercios organizados durante los seis meses de gestión, se atendieron las necesidades de las comunidades, tanto organizadas como no organizadas.

B.1. B Violencia Intrafamiliar.

En cuanto al programa de Violencia Intrafamiliar, se llevó el control de las notificaciones de esta materia para un total de 161, se realizaron los seguimientos a las medidas de violencia doméstica para un total de 82 medidas activas, y se ejecutaron 55 desalojos, siendo esto tan grave por el incremento de la Violencia Intrafamiliar se estableció un seguimiento proactivo a las redes de la no violencia y la red de Suicidio, durante mi gestión, para mitigar este problema social.

B.1. C Atención a Centros Educativos (GREAT)

En el abordaje realizado en centros educativos; en el Cantón de Oreamuno, se estableció por medio del programa GREAT, un proceso de capacitacion dirigido a los niños y niñas de preescolar; en prevención para no pertenecer a pandillas o grupos delictivos, se les dota de herramientas sociales para desarrollar sus habilidades y no involucrarse en estos grupos, en mi gestión se le impartió a 86 niños y niñas.

B.2. Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico o administrativo que afectan el quehacer de la unidad.

Cambios Jurídicos

En el periodo de mi gestión no se promulgo ninguna ley o decreto que modificara y afectara directamente la labor de la delegación policial de Oreamuno.

Cambios Administrativos

Pero si se generaron varias circulares internas que, si realizaron recomendaciones operativas y administrativas de aplicación obligatoria, para mejorar el servicio a la seguridad ciudadana.

- Circular N° MSP-DM-DVURFP-DGFP-221-2023, noticia Criminis.

- Circular N°MSP-DM-DVURFP-DGFP-B-0018-2023, firmas de actos administrativos finales.
- Circular N° MSP-DM-DVURFP-DGFP-0217-2023, lineamientos para la recepción y control de bienes y servicios recibidos por el M.S.P, mediante donación.
- CIRCULAR N° MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-0707-2023, cambio de jefaturas de recursos humanos.
- Directriz N° MSP-DM-DVURFP-DGFP-SGFP-B-001-2023, reposición de calzado para el personal policial.
- Circular N° MSP-DM-1338-2023, nueva imagen gráfica del Gobierno de la República.
- CIRCULAR N° MSP-DM-DVA-DGAF-DRTC-0117-2023, nombramiento del nuevo director de Arsenal Nacional.
- Circular N° MSP-DM-DVURFP-DGFP-0315-2023, 080-2023-MP, instrucción Ministerial para las Fuerzas de Policía adscritas al MS.P.
- Circular N° MSP-DM-DVURFP -020-2023, usuarios frecuentes en ingreso al 9-1-1.
- CIRCULAR MSP-DM-DVA-0728-2023, nombramiento de directora general Administrativa Financiera.

B.3. Estado de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno de la unidad al inicio y al final de su gestión.

En cuanto a la evaluación del **Sistema de control interno** de la Delegación Policial de Oreamuno según la matriz se cumplió con el 100% de las actividades que se planearon para el año 2023, este se basó en los fundamentos de los **Componentes del Ambiente de Control /Compromiso/ Ética/ Personal/ Estructura,** de mi parte cuando se recibió la unidad ya estaba establecida la matriz de control interno, y se dio seguimiento a la de toda la planificación que se mantenía pendiente a ejecutar.

Dentro de estos 04 componentes se trabajó en el diseño, implementación, fortalecimiento y evaluación del Sistema de Control Interno, en ética se ejecutaron varios instrumentos para fortalecer esta rama en cuanto a brochurt, información digital y otras herramientas que calaran en el personal donde lo más importancia seria el compromiso, el rescate de valores y la Ética en la labor policial, se buscó mejorar las competencias de los oficiales para el correcto desempeño de la labor policial, dentro de la estructura se coordinó el fortalecimiento de la estructura organizacional de la Delegacion solicitando personal nuevo, equipo móvil y la asignación de nuevas plazas.

En los componentes de **Valoración de Riesgo**/ Marco Orientador/ Herramienta para la administración de la Información/ Funcionamiento del SEVRI/ Documentación y Comunicación, por medio de estos atributos se buscó perfeccionar un proceso permanente y participativo en la valoración de riesgos, dentro de estas actividades se aplicó una encuesta para conocer en que etapa se podrían identificar riesgos que afectaran la labor policial, en base a los resultados de la encuestas se priorizaría los riesgos para la toma de decisiones y ejecución de acciones para minimizar los riesgos en sus diferentes áreas o

departamentos.

En los **Componentes de las Actividades de Control/** Características de la actividad de Control/ Alcance de las Actividades de Control/ Formalidades de las Actividades de Control/ Aplicación de las Actividades de Control, en esta parte del control interno, se trabajó en la vinculación del sistema de control interno a las labores diarias de la función policial, los controles y ejecución de las acciones, se creó en la OneDrive una herramienta donde se registran los informes, documentación de la unidad y el control de activos de la delegación policial.

En **Componentes de Sistemas de Control/** Alcances de Sistemas de Información/ Calidad de la Información/ Calidad de la Comunicación/ Control de Sistema de Información, en este componente con la implementación en la OneDrive de la herramienta; se buscó digitalizar la información para que el personal de los departamentos pudieran asesar a está, informar al personal tanto administrativos como policial, concientizar la importancia del nuevo modelo de Gestión Policial, las Estrategias tanto de Nodos Demandantes como la de Sembremos y la funcionabilidad de la delegación en cuanto a metas y objetivos.

En **Componentes de Seguimientos/** Participantes en el Seguimiento del Control Interno/ Formalidades del Seguimiento del Control Interno/Alcances del Seguimiento del Control Interno/ Contribución en el Seguimiento a la mejora del Control Interno/, en este punto se confecciono un informe sobre de valoración y análisis del control interno, su ejecución en cuanto a los demás componentes, la incorporación en los procesos de la institución y la unidad policial.

En este punto se puede decir, que no se establecieron más controles de los que había, ya que se valoró que no era necesario hacerlo.

Con lo que se refiere a otros controles podemos mencionar que se aplicaron los siguientes:

- Libro de registro de entrega y recibido de las unidades móviles.
- Libro de Entrega y Recibido de documentación VIFA.
- Libro de Entrega y Recibido de Radios de Comunicación.
- Libros de registro de entrega y recibido de armas, munición y chalecos.
- Libro de entrega de Armería.
- Libro de Haberes de detenidos.
- Libro de incidencias diarias de la unidad policial, oficialía de guardia.
- Informes trimestrales de armas y munición.
- Informes semestrales de activos.
- Informe de Intendencia a Nutrición.
- Informe de Personal.
- Informe de Asistencia.
- Se mantienen los expedientes personales de los funcionarios.
- Ampo de registro de Roles de Servicio del Personal.
- Ampo de control del PAO.
- Ampo de control interno.
- Ampo de la Estrategia de Sembremos Seguridad.
- Ampo de Estrategia de Nodos Demandantes.

- Ampo de Ordenes de Ejecución.
- Ampo de Hojas de Servicio.
- Ampo de Noticia Criminis
- Ampo Ordenes de Alerta.
- Ampo de Orden Sanitaria.
- Expedientes de Evaluación del Personal policial y administrativo.
- Expedientes de registro de logística, insumos y alimentación.
- Matriz Digital de información del personal policial y administrativo.
- Matriz Digital de VIFA
- Matriz Digital de Órdenes de Captura por Pensión Alimenticia.
- Matriz de Desalojos Administrativos y Judiciales.
- Expediente de Segunda Etapa de Manual de Puestos
- Expediente Servicios Públicos.
- Expediente de Infraestructura.
- Actualización de la Plataforma SISTRA.

B.4. Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la unidad, al menos durante el último año.

Dentro de las actividades propias de mi cargo se implementaron las siguientes acciones:

1. Se realizo la supervisión de los libros de guardia, donde se anotan las novedades de las actividades policiales realizadas por los oficiales, se anotan los incidentes se generan por el 911 y los reportados por la línea interna de la unidad policial o cualquier otra situación que se necesario dejar evidencia para futuras situaciones.
2. Se implemento la supervisión del libro de entradas y salidas (asistencia).
3. Supervisión en la armería, donde se lleva el control de equipo y armas de fuego.
4. Se aplico la supervisión en el sistema SITRA del departamento de Transportes y combustible.
5. Control de ingreso de aprehendidos.
6. Supervisión de libro de notificaciones, capturas, desalojos administrativos y judiciales.
7. Supervisión de los activos, radios de comunicación, unidades móviles (motocicletas y patrullas).
8. El control y supervisión de las Estrategias Sembremos Seguridad y Nodos Demandantes.
9. Supervisión del Departamento de Programas Preventivos.
10. Supervisión del aseo y Ornato de la delegación.
11. Supervisión de Intendencia (Gas, Alimentación, Avituallamiento), cocina y preparación de los alimentos.

B.5. Principales logros (de la Dirección, Departamento o Unidad) alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la Dirección, Departamento o Unidad, según corresponda.

En la gestión realizada por el suscrito en la unidad policial durante seis meses, se realizo lo siguiente:

- Se procedió a la recuperación de las zonas verdes, una franja de jardín frente a la delegación y en la parte de atrás de esta.
- Se colaboro con el Tribunal Supremo de Elecciones en la custodia y transporte de las tulas y computadoras el proceso electoral de los alcaldes.
- Se cumplió al 100% con la implementación y ejecución del control interno de la unidad.
- Se distribuyo mejor el personal en las escuadras; para maximizar el recurso humano policial, en la atención de la seguridad ciudadana.
- Se incremento la cantidad de personal policial en la unidad, se pasó de ser 47 funcionarios a 50 funcionarios.
- Se les dio atención y prioridad, a la zona agrícola y ganadera del sector norte del Cantón por ser los mas vulnerables en los delitos contra la propiedad y las trojas agrícolas.
- Se crearon 02 chat en WhatsApp con los ganaderos y agricultores para tener un contacto directo con los afectados de los DCLP.
- Se gestiono con el Organismo de Investigación judicial (policía judicial) y la fiscalía de Cartago la atención de los agricultores por ser victimas de los delitos contra la propiedad y buscar un acercamiento a la ciudadanía, para dar respuesta a las necesidades de los ciudadanos.
- Se mejoro las instalaciones físicas en el área de cocina, donde se le colocaron las puertas al mueble de cocina.
- Se finalizo con la capacitacion en GREAT en la escuela del centro de Oreamuno, donde se capacitacion 86 niños.
- Se finalizo con la capacitacion de las redes distritales de seguridad, se graduaron y juramentaron.
- Se realizaron
- Se dio seguimiento a las líneas de acción del plan territorial del Cantón, junto con la Municipalidad, se ejecutaron 07 actividades lúdicas, deportivas y juegos tradicionales tanto realizadas por Fuerza Pública, como por la Municipalidad del Cantón.
- Se establecieron acciones policiales de prevención e impacto, en la prevención de los DCLP y los DCLV, en las zonas mas conflictivas como Vista Hermosa, el Golfo, el Bosque, el distrito de Cot, distrito de Cipreses, en estos lugares fueron atendidos con controles de carretera, patrullajes, identificación de personas sospechosas, capacitacion y seguimiento a las comunidades.
- En calle Higuito comunidad modelo del Plan Territorial se cumplió al 100%, con las actividades planeadas según el PAO.

- Se realizo el decomiso de más armas de fuego, armas no letales, droga, vehículos, en comparación al año 2022.
- La aplicación del régimen disciplinario legal en cuanto a faltas leves de una manera más efectiva y concreta.
- Planificación anual de vacaciones corrientes y profilácticas.
- La implementación y el cumplimiento de las reuniones EDO con la planificación de las acciones policiales, por medio de las hojas de trabajo TAP, la matriz de planificación y el seguimiento a las acciones policiales.
- Se lograron ejecutar 04 visitas a diferentes centros educativos con la Policia Canina (k-9), donde se atendieron las líneas de Acción del Plan Territorial, que hacían mención al tema de consumo de drogas en centros educativos.

Gráficos

Decomisos Delta 43 Oreamuno Enero al 31 Diciembre 2019-2023

Decomisos según tipo por año

Tipo de Decomiso	Año					Diferencia
	2019	2020	2021	2022	2023	Absoluta
Gramos Droga Cocaina	23	22	1120	33	15	17
Arma Blanca	7	17	7	10	3	7
Arma de Fuego	20	12	3	3	4	1
Vehiculos(Decomisados/Hallados/Recuperados)	22	23	10	7	8	1
Arma no Letal		3	7	4	7	3
Gramos Droga Crack	79	24	240	44	116	72
Gramos Droga Marihuana	575	401	21840	378	879	501

B.6. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.

- Se recibió y quedo pendiente, la renovación del Convenio Marco de Cooperación entre la Municipalidad de Oreamuno y la Fuerza Pública, se enviaron dos oficios, se mantenía pendiente la respuesta de la Municipalidad a la renovación.
- Se conformo una fuerza de tarea para apoyar operativamente al personal policial que labora en horario normal.
- Proyecto en la recuperación de las unidades móviles, ya que cuando se inició la gestión solo había dos unidades móviles en buen estado y dos motocicletas, y a la fecha quedaron 04 unidades móviles en buen estado y dos motocicletas.
- Se implemento un Proyecto de limpieza exhaustiva en las delegaciones policiales.
- Proyecto de colocarle maya perimetral de seguridad frente a la delegación policial, para mejorar la seguridad de instalación, este proyecto se realizó en conjunto con la Red Distrital se Seguridad de San Rafael, este proyecto quedo en un 30% de avance, queda pendiente la compra e instalación de la maya perimetral.

B.7. Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la unidad.

Dentro de mi gestión en la delegación policial de Oreamuno, se distribuyo el recurso de combustible en 07 tarjetahabientes, para mejorar el abastecimiento de combustible de las unidades policiales, se busco maximizar los recursos para que siempre hubiera una persona responsable de abastecer los vehículos, a continuación, describo la metodología aplicada.

Escuadra 1, Supervisor o encargado 1 tarjeta de combustible.
Escuadra 2, supervisor o encargado 1 tarjeta de combustible.
Escuadra 3, supervisor o encargado 1 tarjeta de combustible.
Escuadra 4, supervisor o encargado 1 tarjeta de combustible.

Jefatura, Subjefatura y jefatura distrital 01 tarjeta cada funcionario.

B.8. Sugerencias para la buena marcha de la unidad, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.

- Dentro de la socialización y ambiente laboral de la unidad policial, si recomiendo tratar el tema del ambiente laboral con charlas de motivación, capacitacion y trabajo en equipo, buscando la mejora continua.

- Mejorar los controles internos por medio de la supervisión y la creación de metodologías que puedan ordenar, controlar y maximizar los controles establecidos y los que se vayan a establecer.

- Buscar atreves del departamento legal y la Dirección Regional, capacitacion para el personal policial en confesión de informes policiales, técnicas e intervención policial, ya que como es común los oficiale con el pasar del tiempo se confían y descuidan su labor en cuestiones de seguridad en la ejecución de las acciones policiales, no aplicando técnicas y procedimientos adecuados en las intervenciones.

B.9. Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio de la persona que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.

FORTALEZAS

- Se mantiene una excelente relación con las autoridades y las fuerzas vivas del Cantón.
- En su mayoría el personal presenta una disposición a realizar sus labores y a cumplir con las disposiciones emanadas por los superiores.

- Se han obtenido resultados positivos, en relación a los trabajos de prevención y acciones operativas en respuesta a las necesidades a los DCLP y DCLV, lo que ha levantado la imagen de la institución.

OPORTUNIDADES

- Dentro de este punto es importante mantener un vínculo fuerte con las instituciones locales, Ministerio Publico, OIJ, Municipalidad, Ministerio de Salud y otras.
- La Ciudadanía en general mantiene una buena imagen con respecto a la actuación de los oficiales de la delegación.
- Existe una gran apertura por parte de las comunidades organizadas y los comercios, lo que permite realizar las coordinaciones e intercambio de información con estos.
- La apertura en los centros educativos es muy buena para incorporar los programas de VIFA, GREAT y MPAS.
- Existe total apertura por parte de la jefatura para con respecto a los interesados en continuar estudiando y avanzando en la carrera policial.
- Las Asociaciones de Desarrollo, Municipalidad y otras Empresas Privadas, muestran un gran respaldo para colaborar con la institución.

DEBILIDADES

- Existe un porcentaje, en la población policial, que no está comprometido con los objetivos de la unidad ni los de la institución.
- No se cuentan con equipo de cómputo moderno, falta quipo para el jefe, subjefe y jefatura distrital, los programas preventivos y supervisores, las unidades móviles se encuentran muy deterioradas por su uso y antigüedad, se necesita cambiar la flotilla vehicular.
- La falta de apertura del MSP, en cuanto al segundo manual de puestos, que genera una rotación del personal policial, los choferes de unidades móviles, supervisores y otros, generando un desbalance en cuanto al servicio porque la responsabilidad no es bien aceptada por los funcionarios por ocupar puestos que no son remunerados por la institución al no contar ellos con los requisitos.
- Falta de capacitacion de los oficiales en informes policiales, técnicas y procedimientos de intervención.
- Falta de una instalación adecuada donde se distribuya correctamente el personal administrativo y policial.

AMENAZAS

- El crecimiento y desplazamiento de la delincuencia.
- Las estructuras criminales establecidas en el Cantón.
- La presencia de bandas organizadas del GAM, las cuales se desplazan de un cantón a otro en su lucha por un territorio para vender droga, esto hace posible que los homicidios se generen de manera continua no escatimando sobre la afectación a terceros, generando esto un incremento en la percepción de inseguridad a nivel país, siendo así que la labor preventiva en ocasiones sea insuficiente, ocasionando un incremento por temporadas en los delitos contra la propiedad y la vida.
- La variabilidad de delitos que se cometen en los diferentes distritos hace que haya unos más atractivos que otros y hace que en ocasiones no estemos preparados

para brindar una atención efectiva a la población más vulnerable, por la falta de recursos.

- La falta de disposición, por parte de la ciudadanía cuando se cometen delitos, esto situación dificulta llevar el debido proceso y se registra una cifra negra en la estadística delictiva de cada zona, porque las personas no denuncian los delitos de los que fueron víctimas.

Recomendaciones:

- Realizar convenios con otras entidades públicas o privadas para iniciar proyectos comunales y de interés para la seguridad.
- Solicitar a la dirección regional más equipo de cómputo para el uso del personal.
- Realizar un proceso de capacitación para fortalecer la labor de los funcionarios en el área operativa y administrativa.
- Dar seguimientos a los Proyectos de las Comunidades Organizadas y Redes Distritales.
- Conformar la Red Cantonal de Seguridad.
- Asistir a las reuniones de seguimiento con las comunidades y los comercios.
- Atender los centros educativos, de I y II ciclo, y Colegios llámese diurno o nocturno, en la prevención del consumo y venta de drogas.
- Mantener en funcionamiento el equipo móvil.
- Ponerle mucha atención al distrito Cot y San Rafael en la parte operativa, ya que es uno de los más propensos a los DLCP y los DCLV.
- Cumplir con el cumplimiento y aplicación de las Estrategias Sembremos Seguridad y Nodos Demandantes.
- Cumplir con el Control Interno y SEVRI.
- Ejecutar el Plan Territorial y el PAO.
- Darle seguimiento a la construcción de la nueva Delegacion Cantonal de Oreamuno.

B.10. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.

- Cumplimiento de la Directriz R CO-61 del 24-06-05) Informe de Fin de Gestión).
- Cumplimiento de la directriz del pago de póliza de fidelidad, según lo establecido en el artículo 13 de la Ley General de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N° 8131 de 18 de setiembre de 2001, publicada en La Gaceta N° 198 de 16 de octubre de 2001.
- Cumplimiento de la Circular MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-DCODC-SCV-17-2021, de Declaración Jurada de Bienes.
- Circular MSP-DM-DRH-DCODC-UCV-14-2023, tipos de Informes por presentar al finalizar la gestión laboral.

Durante mi gestión no se emitió ninguna recomendación por parte de la Contraloría General de la República, dirigida a la Delegación Policial de Oreamuno.

B.11. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.

Dentro de mi gestión; no se realizó ninguna recomendación de parte de la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna, la Defensoría de los Habitantes o de cualquier otro órgano.

B.12. Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.

A la fecha, la auditoría Interna, no ha realizado recomendaciones dirigidas a la gestión de la Delegacion Policial de Oreamuno.